



Guide anti-préjugés

FEMMES DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE, DU BTP ET DES ESPACES VERTS

S'ouvrir à de nouvelles perspectives
et découvrir la clause sociale d'insertion



Ce guide est le résultat du travail des équipes du CORIF, de la Fabrique Défi Calais et du PLIE du Pays de Saint Omer, avec le soutien financier de la Région Hauts de France.

Pourquoi les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces Verts ?

Ce guide est né de la collaboration entre le CORIF, la Fabrique Défi Calais et le PLIE du Pays de St Omer, pour répondre au constat du déficit de candidatures, et en particulier de candidatures de femmes, sur certaines offres d'emploi. En effet, malgré un contexte économique parfois hésitant, certains secteurs recrutent et peinent à trouver les profils recherchés.

Dans l'Audomarois, les industries du papier et du verre sont les plus connues, mais l'industrie métallurgie propose de nombreuses opportunités que saisisent peu de candidat.e.s.

Ce même phénomène se retrouve sur les métiers liés à la clause sociale d'insertion. Dans l'Audomarois et le Calaisis, les secteurs qui recrutent à travers ce dispositif sont principalement le bâtiment, les espaces verts et les travaux publics. Or, les candidatures ne couvrent pas non plus les opportunités que présente ce dispositif.

Métiers de la clause d'insertion sociale : qu'est-ce que c'est ?

Lorsqu'une collectivité (Ville, Communauté d'agglomération...) lance un marché public auprès d'entreprises, ces dernières doivent s'engager à respecter la clause d'insertion. L'objectif de cette clause est de favoriser l'accès à l'emploi durable et/ou l'obtention d'une qualification professionnelle en confiant la réalisation d'une partie des travaux ou services à des personnes éloignées de l'emploi. L'entreprise s'engage alors sur un nombre d'heures de travail réservé à l'insertion et à un recrutement de personnel en situation d'insertion.

Le public visé à travers une clause d'insertion est large : jeunes de moins de 26 ans sortis du système scolaire depuis au moins 6 mois, demandeur.euse.s d'emploi depuis plus de 12 mois, bénéficiaires des revenus minimums sociaux (RSA, ASS, AAH...), personnes ayant une reconnaissance de « travailleur handicapé », et toute personne rencontrant des difficultés particulières dans son accès ou retour à l'emploi. Le PLIE du pays de St Omer et La Fabrique Défi Calais accompagnent et préparent les candidat.e.s à la mise sur contrat : préformations courtes (habilitation électricité, CACES, AIPR - autorisation d'intervention à proximité des réseaux...), suivi des candidatures et des parcours en entreprise.

Pourquoi ce guide ?

Aux représentations de métiers pénibles et difficiles dont ils peuvent parfois souffrir, s'ajoutent les représentations dont chacun.e est porteur.se sur les aptitudes et compétences des hommes et des femmes, sous-entendu « naturelles », qui associent un sexe à un métier. Il existerait alors des « métiers d'hommes » et des « métiers de femmes ». Ces représentations limitent nos perspectives, qu'il s'agisse d'accéder à l'emploi ou de recruter des collaborateur.trice.s. Et pourtant, toutes les études réalisées indiquent que la mixité améliore la performance des équipes, la performance commerciale, la performance humaine et la performance sociétale des entreprises.

Ce guide vise à questionner ces représentations, en particulier concernant l'accès des femmes à ces métiers plutôt traditionnellement associés aux hommes.





« Les femmes n'ont pas suffisamment de force pour exercer certains métiers. »

Préjugé #1

Les métiers de l'industrie, du BTP et des espaces verts demandent de la force et de l'endurance.



Certains métiers associés aux femmes ne nécessitent-ils pas de force physique ? Les aides-soignant.e.s ne doivent-ils.elles pas porter les patient.e.s, les mobiliser pour faire leur toilette ? Les aides à domicile n'aident-elles pas régulièrement les personnes dont ils.elles s'occupent à se relever lorsqu'elles chutent ?

Ne s'entraide-t-on pas sur les lieux de travail lorsque les charges sont trop lourdes, que ce soit pour les femmes ou pour les hommes ? N'y a-t-il pas des machines qui aujourd'hui permettent d'éviter le port de charges trop lourdes ?

- L'arrivée de femmes sur ces postes permet de mettre en place des astuces pour contourner le problème physique. L'amélioration de l'ergonomie, afin que les postes soient moins exigeants physiquement, permet à tous, femmes et hommes, de moins s'user.
- Une activité considérée comme physiquement dure peut être très bien vécue par l'intéressé.e, mais être jugée comme une surcharge pour une personne qui l'observe de l'extérieur et ne s'y projette pas.
- On présuppose le manque de force chez les postulantes uniquement parce qu'elles sont femmes. Il s'agit d'une généralisation liée au sexe inhérente aux stéréotypes. On sait pourtant que certains hommes peuvent avoir peu de forces et certaines femmes en avoir beaucoup, tout dépend des individus.
- C'est un débat qui n'a plus vraiment lieu d'être car les conditions de travail ont largement évolué ces dernières décennies, notamment dans l'industrie. Avec le progrès technique, la majorité des tâches est mécanisée et rares sont les métiers d'aujourd'hui qui demandent une vraie force physique au quotidien, soi-disant incompatible avec la physiologie féminine. Rappelons qu'une hôtesse de caisse, un métier occupé à 80% par des femmes, enregistre en moyenne 700 articles et soulève 800 kg par heure de travail !



Ce qu'elles en disent

« Le gabarit et la force physique ne sont pas une question de sexe, on peut avoir un petit gabarit et savoir porter des charges lourdes. On s'adapte et porte facilement au fur et à mesure... Et si vraiment c'est trop lourd ou difficile, on peut solliciter l'aide de ses collègues, femmes ou hommes. »

Carine, électricienne bâtiment



Ce que les responsables d'entreprises en pensent :

Aujourd'hui, les évolutions techniques permettent de réduire la charge physique, ce qui profite aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Améliorer l'ergonomie et les conditions de travail répond à l'obligation de prévention des risques professionnels tels que les TMS (Troubles Musculo-Squelettique) et le stress.

Pour découvrir en vidéo le métier d'Aude, peseuse, flashez le code ou cliquez [ici](#)



Focus métiers

Ouvrier.ère paysagiste

L'ouvrier.ère paysagiste aménage et entretient les parcs, jardins et espaces verts d'une collectivité.

Ses missions ne consistent pas uniquement à planter et tailler les végétaux. Il s'agit également parfois d'installer du mobilier urbain ou de réaliser de la pose de bordures.

Ce qui est essentiel dans ce métier, c'est d'être vigilant.e à la sécurité, en particulier avec certains outils, et d'aimer travailler en extérieur, sur des sites différents.

Certains CACES (pelleteuse, chargeuse), certaines habilitations (Intervention à Proximité des Réseaux) ou certaines compétences (maçonnerie) sont des atouts pour ce métier. Si vous pensez ne pas les avoir, vous pouvez toujours être préparé.e grâce à des formations courtes.

Entreprises susceptibles de recruter



Dans l'Audomarois : Savreux // Horizon Espaces Verts // Creavert Paysages // Terre Forêt Paysage

Dans le Calaisis : ID Verde // Terideal // Sève Terenvi // Créavert Paysages



Une bonne pratique

« Certaines personnes peuvent montrer des signes de fatigue quand il y a utilisation prolongée des débroussailleuses. Du coup, nous possédons un modèle plus petit que nous réservons aux petits gabarits, qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. » Responsable chantier Campagne Services



« Les conditions de travail sont trop difficiles. »

Préjugé #2

L'industrie et le BTP sont des secteurs fatigants, salissants et bruyants, cela rebute les femmes.



Ces mêmes conditions ne sont-elles pas difficiles pour les hommes ?

Par ailleurs, dans les secteurs traditionnellement associés aux femmes, les conditions ne sont-elles pas également difficiles ? Dans les centres commerciaux sans lumière du jour, avec les bips des caisses, la musique, les annonces commerciales, les conversations de la clientèle ; dans les hôpitaux avec les odeurs, le bruit des appareillages, les sécrétions...

- Les femmes qui souhaitent s'engager dans ces métiers n'y arrivent pas par hasard. Elles se sont formées, ont réalisé des stages en entreprise et ont donc conscience du travail et des conditions de travail. Signe de leur motivation !
- Nouveaux matériaux, innovations technologiques et numériques, accélération de la transition énergétique et écologique... Les secteurs de l'industrie et du bâtiment suivent les évolutions de la société et sont beaucoup plus modernes que l'image poussiéreuse que nous pouvons parfois en avoir !



Ce qu'elles en disent

« J'étais vendeuse sauf qu'au niveau salaire j'étais à temps partiel donc ça ne me convenait vraiment pas pour me lancer dans la vie. J'ai connu l'entreprise par mon parrain et mon oncle qui travaillaient ici, je les entendais souvent parler du travail et ça m'a donné envie de déposer ma candidature »

Adéline, conductrice industrie verrière



Ce que les responsables d'entreprises en disent :

« Si le projet est validé, il faut essayer ! La volonté et l'implication sont des éléments moteurs... l'environnement de travail est le même pour tous »

Sébastien Responsable d'atelier métallerie chez d.Multiple

Pour découvrir en vidéo le métier de Julie, technicienne d'usinage **flashez** le code ou cliquez [ici](#)



Pour découvrir en vidéo le métier de Kristell et Noémie, opératrices en production **flashez** le code ou cliquez [ici](#)



Focus métiers

Chaudronnier.ère - tourneur.euse fraiseur.euse (ou usineur.euse)

Ces deux métiers consistent à travailler les métaux pour leur donner une forme. La principale différence réside dans la taille des pièces réalisées.

Le chaudronnier et la chaudronnière travaillent sur des pièces moyennes, comme des chaudières ou de l'électroménager, mais aussi sur des pièces industrielles, comme de la carrosserie de trains ou des réservoirs de stockage. Le tourneur-fraiseur et la tourneuse fraiseuse travaillent sur de plus petites pièces. Ces deux métiers impliquent d'apprendre à utiliser les machines manuelles ou à commandes numériques.

Ce qui est important pour ces métiers, c'est de savoir lire un plan et transposer les mesures pour réaliser une pièce finie, d'aimer travailler debout et d'avoir un rythme de travail soutenu.

Entreprises susceptibles de recruter



Dans l'Audomarois : Arc France // Arc Tooling // SARL Mecalibre // Fonderie Martel

Dans le Calais : Socarenam // Duthilleul Services Fluides // Sotral // Endel

Dans les bassins voisins : Staub Fonderie // Ponticelli Martin Mécanique (PMM) // LTDM Industries et Gestion // Cathelain André // Nord Métal Services // Nord Motors // Fonderies du Nord // AB Montage Industrie // BSL Steel // Norgi Métallurgie // R I C // Steme // ADF Tarlin Industrie



« Une femme dans une équipe d'hommes, ça va faire des histoires ! »

Préjugé #3

C'est compliqué de faire travailler des femmes et des hommes sans qu'il n'y ait de rapports de séduction ou d'intimidation.



N'y a-t-il pas des métiers où femmes et hommes travaillent ensemble sans aucun problème ?

Les personnes de l'équipe ne sont-elles pas là pour travailler, et non pour séduire ou être en concurrence ?

Les encadrant.e.s ne sont-ils.elles pas là pour maintenir un climat de travail serein pour toutes et tous ?

Ne dit-on pas parfois que la présence de femmes dans des milieux masculins désamorçe plus facilement les conflits ? Et inversement pour la présence d'hommes dans les milieux féminins ?

- Une sensibilisation des équipes peut permettre de mettre à jour et de questionner les préjugés de chacun à l'intégration d'une femme dans l'équipe.
- Un.e tuteur.trice volontaire et sensibilisé.e ou un.e parrain.marraine peuvent faciliter l'intégration d'une nouvelle personne dans l'équipe.
- Plutôt que d'intégrer une seule femme dans une équipe masculine, en intégrer plusieurs introduit une mixité plus « réelle » et favorise l'intégration.



Ce qu'elles en disent

« Mes collègues ne sont que des hommes, au début je me suis dit qu'ils n'allaient pas trop m'intégrer mais en fait pas du tout, je m'entends bien avec tout le monde et si j'ai un problème, je les appelle, ils viennent »

Aude, peseuse dans l'industrie chimique



Ce que les responsables d'entreprises en disent :

« Le fait d'équilibrer notre population hommes-femmes, ça ne peut qu'améliorer l'ambiance, les relations dans l'entreprise, avoir un certain équilibre tout simplement ! »

Responsable Administrative finances et ressources humaines de RDM, entreprise de cartonnerie

Pour découvrir en vidéo le métier de Barbara, aide conductrice et Maïté, surveillante couchage dans l'industrie papetière, flashez le code ou cliquez [ici](#)



Focus métiers

**Ouvrier.ère du bâtiment second œuvre
Plaquiste, peintre, carreleur.euse, menuisier.ère.**

Ces professionnel.le.s interviennent dans l'aménagement, l'isolation et la décoration des espaces intérieurs d'un bâtiment.

Ces métiers nécessitent de savoir réaliser et lire des plans, effectuer des calculs de surfaces, travailler de façon coordonnée avec les autres corps de métiers. Ils donnent la satisfaction d'apporter la touche de finition des ouvrages et d'avoir une idée du rendu final du chantier. Ce qui est important dans ces métiers, c'est d'avoir le sens de l'esthétique, de la minutie et de la patience.

Entreprises susceptibles de recruter



Dans l'Audomarois : VTEE // Tuncay.Bat // Novastyle // Luxsol // FH Bâtiment // M-BAT // Entreprise Bigot Daniel // Col Peint // De Backer // Ent Thomas Dupuis // RSSM // Europ Carrelage // JM Carrelage // JL Renov // Menuiserie Robart // SIOB **Dans le Calaisis :** Batisol et réine // Batideko Littoral // Goudalle Menuiserie // Roger Dufeutrelle // Placopale // JLM Renov/Bâtiments // Caron Daniel // Bara Menuiserie // Carrelages et Revêtements du Calaisis



Une bonne pratique

« Nous avons également adapté nos tenues de travail, elles sont spécifiques. Cela entre dans la considération, le confort et l'intégration des femmes en poste sur les chantiers : en mettant à disposition des tenues pour hommes et pour femmes, nous marquons que la mixité des équipes est normale et attendue. Cela influe sur le comportement des collaborateurs. » Responsable entreprise bâtiment second œuvre Batideko



« Les femmes sont moins disponibles pour les horaires postés, décalés ou pour les longs déplacements. »

Préjugé #4

Les femmes s'occupent des enfants et la vie de famille est difficilement conciliable avec les exigences de travail.



Les hommes n'ont-ils pas eux aussi des enfants ?

Toutes les femmes ont-elles ou veulent-elles des enfants ?

N'existe-t-il pas des modes de garde et des solutions d'organisation ?

Certains métiers associés aux femmes, comme vendeuse, aide-soignante, infirmière, hôtesse de caisse, aide à domicile, n'imposent-ils pas également des horaires de nuit, postés ou atypiques ?

- Avec l'augmentation du nombre de divorces et le recours de plus en plus fréquent à la garde alternée, les pères sont également soumis à des obligations d'organisation entre enfants et travail.
- Même en 3x8, la connaissance de son planning de travail bien à l'avance permet d'anticiper et de faciliter l'organisation familiale. Cela n'est pas toujours le cas dans certains métiers dans lesquels les horaires varient d'une semaine sur l'autre, comme dans le commerce ou l'aide à la personne.

Ce que les responsables d'entreprises en disent :

« Les charges de famille sont les mêmes pour tout le monde, c'est une fausse excuse ! ».

Dirigeante de Reselec, entreprise de construction de réseaux électriques et de télécommunication



Ce qu'elles en disent

« Il y a beaucoup d'avantages, comme avoir ses week-ends, travailler en 3x8, connaître à l'avance son planning » Aude, peseuse dans l'industrie chimique

« C'est une organisation à faire, si on a envie de faire quelque chose il faut le faire, il ne faut pas avoir peur, ce n'est pas un enfant qui va nous bloquer » Sandrine, visiteuse emballieuse industrie verrière

Le parcours de...

Maurine Lambert, maçonne VRD

Je m'appelle Maurine, j'ai 29 ans, j'ai deux filles de 10 et 5 ans et un mari qui travaille la nuit.

Depuis toute petite, j'aime travailler dehors. J'ai fait de la rénovation en bâtiment second œuvre, de l'assemblage pour une entreprise de charpente, du nettoyage de champs bio et de la cueillette de choux fleur. J'ai besoin de faire un métier physique, en extérieur et en équipe. J'aime l'ambiance qu'on retrouve sur un chantier.

Marie-Pierre d'Opale Emploi m'a proposé une mission qui a duré 1 an durant laquelle j'ai fait du tirage de câbles pour la fibre optique. Elle m'a ensuite positionnée sur cette formation de maçonne VRD avec City'Pro pendant 3 mois qui m'a permis de passer les habilitations et les CACES intégrés ainsi qu'un « coaching code » de 5 semaines pour le passage du permis de conduire.

C'est plus difficile pour une femme car on doit faire deux fois plus nos preuves, montrer nos capacités et s'attendre à être plus contrôlée et observée, soit parce que les hommes sont impressionnés, soit parce qu'ils sont dubitatifs.

Malgré tout, je n'ai jamais été victime de comportement déplacé. Généralement, je m'impose dès le premier jour pour montrer mon caractère et ne pas laisser ce genre de chose se produire. Les hommes avec lesquels j'ai travaillé ont toujours été bienveillants et avoir une femme dans leur équipe les motive encore plus pour essayer de faire autant ou mieux qu'elle !

Pour moi, les qualités indispensables pour ce métier sont : une bonne condition physique, avoir du caractère pour se faire respecter et ne pas avoir peur de se salir.

Je suis l'exemple que quand on veut, on peut. Je l'ai fait avec mes enfants en bas âge, sans permis, avec un mari qui travaille la nuit et en m'occupant de mes parents malades. »



Focus métiers

Maçon.ne Voirie et Réseaux Divers

Le ou la maçon.ne VRD réalise notamment les revêtements pavés ou dallés, maçonne de petits ouvrages en béton, pose des bordures et des caniveaux, et met en place les réseaux d'assainissement, d'acheminement de l'eau, d'adduction de gaz, d'électricité et de télécommunication.

C'est un travail d'équipe qui nécessite de savoir bien lire les plans des aménagements prévus et permet d'utiliser différents outils et engins (mini-pelleuse, marteau-piqueur, bétonnière, pioche, cordeau et bombe pour les traçages...). Ce qui est important dans ce métier, c'est d'aimer avoir un travail physique, en extérieur.

Entreprises susceptibles de recruter

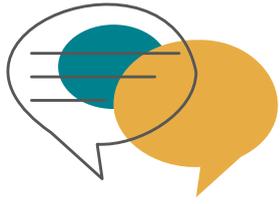


Dans l'Audomarois : VATP // Ducrocq TP // Helfault Travaux // Alliances TP // Leroy TP // Colas // AEI TP. **Dans le Calaisis :** Colas // Eurovia // VPN // STTP // Hembert TP // Ramery TP // Marmin TP // Eiffage Route

David Quelhas, formateur à City'Pro, témoigne du parcours de Maurine en formation :

« Le premier jour de formation, j'ai réuni l'ensemble du groupe et leur ai parlé des éléments indispensables à la réussite de cette formation : l'investissement, le respect, le savoir-être et la cohésion d'équipe. J'ai également indiqué que je ne tolèrerais aucune discrimination tant dans le comportement que dans le discours et qu'au moindre événement de ce type de la part d'un.e stagiaire, la formation s'arrêterait immédiatement pour cette personne. Ça permet d'être au clair pour tout le monde.

Je n'ai jamais remarqué de problème lié au port de charge lourde pour Maurine. Nous avons des machines pour nous assister, hommes et femmes, dans cette tâche, par exemple pour le port de bordures. »



« Il va falloir créer des aménagements supplémentaires en sanitaires et vestiaires et ça n'est pas possible. »

Préjugé #5

L'intégration de femmes va être trop coûteuse pour l'entreprise.



N'y a-t-il aucune solution alternative ? N'y a-t-il réellement aucune femme dans l'entreprise, ne serait-ce que dans la partie administrative ? Quels sanitaires utilisent-elles ? Comment font les femmes qui font parfois partie des équipes de nettoyage des chantiers ? N'y a-t-il pas également des métiers traditionnellement associés aux femmes pour lesquels l'accès à des sanitaires réservés est difficile, comme pour les aides à domicile ou les infirmières libérales ? N'est-ce pas un investissement bienvenu pour pouvoir ouvrir l'entreprise à d'autres talents et pallier aux difficultés de recrutement ?

- L'obligation de l'employeur est d'assurer aux travailleurs hommes et femmes des vestiaires et installations sanitaires séparées. L'article R232-2-7 du Code du travail précise cependant que « Lorsque l'aménagement des vestiaires, des lavabos et des douches ne peut, pour des raisons tenant à la disposition des locaux de travail, être effectué dans les conditions fixées par les articles R. 232-2-1 à R. 232-2-6 ci-dessus, l'inspecteur du travail peut, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, et sur la demande du chef d'établissement, dispenser celui-ci de certaines obligations prévues aux articles précités à condition que les mesures nécessaires soient prises pour assurer aux travailleurs des conditions d'hygiène correspondant dans toute la mesure du possible à celles prévues par ces articles. »
- Selon la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), la justification relative au fait qu'une entreprise n'a pas les moyens de procéder à des travaux de mise aux normes des vestiaires n'est pas recevable : le Code du travail impose l'adaptation des locaux de l'entreprise à la composition mixte du personnel et non l'adaptation du personnel aux locaux de l'entreprise.



Ce qu'elles en disent

« Parfois, même pour les hommes il n'y a pas de toilette sur les chantiers ! Je me débrouille dans ce cas en allant dans des cafés ou en sonnant chez des particuliers. Je n'ai jamais eu de problème, les personnes sont compréhensives en voyant que c'est une femme sur un chantier. » Isabelle, maçonne



Ce que les responsables d'entreprises en disent :

« En ce qui nous concerne, nous avons permis à la seule femme de l'atelier d'embaucher et de débaucher 15 mn avant le reste de l'équipe, ce qui lui permet d'être seule dans les vestiaires pour se changer. Nous avons également fait installer un verrou sur la porte. »

Responsable d'équipe d'une entreprise de platurgie.



Focus métiers

Ouvrier.ère du bâtiment gros œuvre, Coffreur.euse bancheur.euse, Maçon.ne, charpentier.ère, couvreur.euse

Travail « au grand air » et en hauteur, montage d'échafaudages, connaissance des matériaux sont les points communs des métiers du bâtiment dits de « gros œuvre ».

Ces métiers nécessitent une bonne coordination entre les membres des équipes et le goût d'une activité dynamique. Ils permettent de participer à la réalisation concrète d'un bâtiment qui traversera les années.

Entreprises susceptibles de recruter



Dans l'Audomarois : Chevalier Nord // Helfaut travaux // Chrétien Bâtiment

Dans le Calaisis : Goudalle Charpente // Maintenance Conseil Construction // Opale Construction // Eiffage Construction Côte d'Opale // SPIE Batignolles Nord



Une bonne pratique

Dans un Chantier d'insertion support métallerie, l'atelier ne comptait qu'un seul toilette et local de douches. L'équipe était exclusivement masculine et l'encadrant souhaitait mixer l'équipe en recrutant des femmes. Sa direction souhaitait d'abord expérimenter la mixité avant d'engager des travaux d'aménagement. La solution qui a été trouvée temporairement, en accord avec l'inspection du travail et les délégués du personnel, a été de mettre à disposition des femmes les vestiaires et sanitaires de la salle des sports jouxtant l'atelier.



« Les interventions chez les client.e.s peuvent être une source d'agressions. »

Préjugé #6

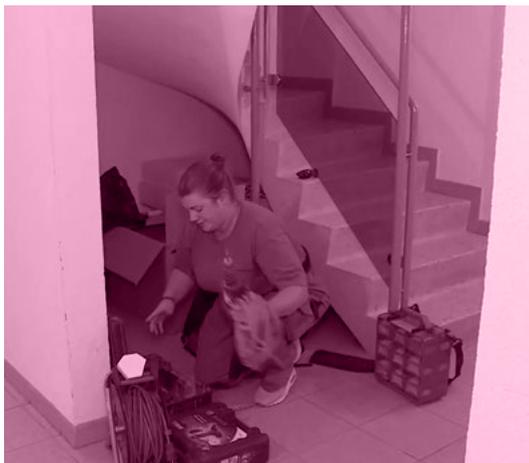
Les femmes sont trop vulnérables pour intervenir auprès de la clientèle.



Se pose-t-on les mêmes questions concernant les infirmières libérales, les aides à domicile ou les travailleuses sociales ? Ces métiers principalement exercés par des femmes les amènent également à se rendre au domicile des particuliers.

Les risques d'agression n'existent-ils pas également pour les hommes ? Tous sont-ils forcément en mesure de se défendre physiquement ?

- Il est courant de penser que les femmes sont plus en danger à l'extérieur, contrairement aux hommes. Or, les statistiques montrent que les hommes sont plus souvent victimes de violences dans la sphère publique alors que les femmes sont plus souvent victimes de violences dans leur sphère privée.
- La prévention du harcèlement et des violences internes au travail s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur (article L. 4121-1 du Code du travail). De même, les dispositions de l'Accord national sur le harcèlement et la violence au travail de 2010 obligent les entreprises à prévoir des mesures appropriées de gestion et de prévention des violences. Les actions tiennent notamment à la protection des salarié.e.s (sécurité des espaces de travail, dissuasion des actions de violence : par exemple par un dispositif d'alarme et d'alerte) et à la formation des salarié.e.s (gestion des conflits,...).



Ce qu'elles en disent

« Au quotidien, quand je vais chez des clients, j'ai des réactions d'étonnement et souvent des réactions positives, voire enthousiastes, car les gens ne sont pas habitués à voir une femme faire ce métier essentiellement masculin »

Sandra, technicienne de raccordement

Ce que les responsables d'entreprises en disent :

« Il y a des risques partout, un homme peut également se faire agresser. Je me rends de temps en temps chez les candidat.e.s qui sont injoignables ou qui ne peuvent pas se déplacer, le risque est le même. Selon moi, cet argument est uniquement un frein supplémentaire au recrutement »

Marie Pierre, consultante en recrutement chez Opale emploi

Pour découvrir en vidéo le témoignage d'un manager au sujet du recrutement de femmes dans les équipes techniques chez Enedis, flashez le code ou cliquez [ici](#)



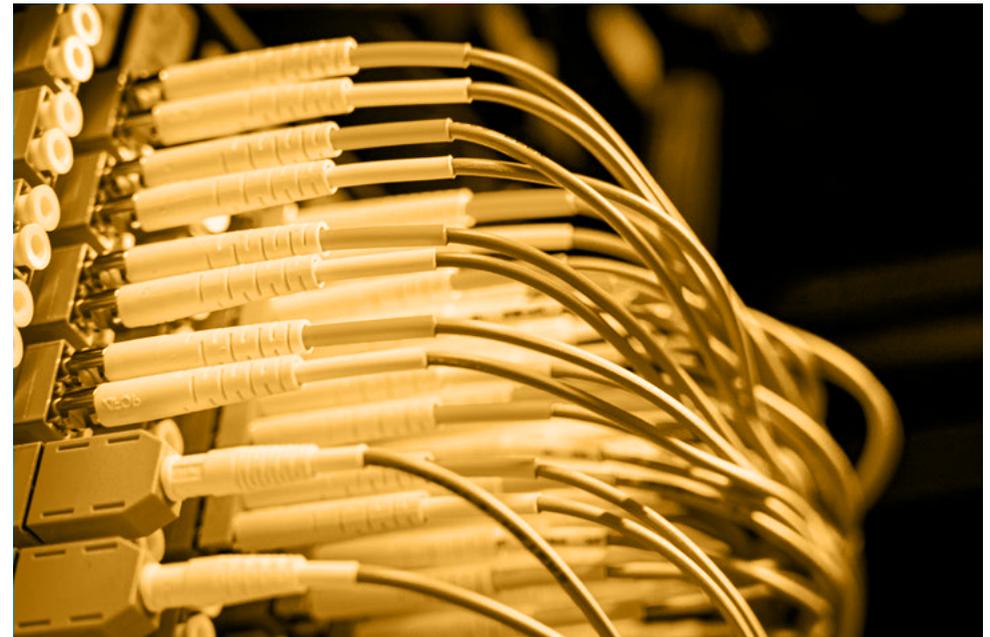
Focus métiers

Technicien.ne raccordement fibre optique

Avec le déploiement de la fibre optique, les professionnel.le.s de ce domaine ont été très recherchés.e.s. Ils et elles sont chargé.e.s de déployer le réseau et d'y raccorder les particuliers. Leurs missions consistent à effectuer des tracés, installer les équipements, préparer les raccordements aux boîtiers, mettre en conformité les câbles aériens et/ou souterrains, entretenir et dépanner les lignes.

Ce qui est important pour ce métier, c'est d'être habile et précis.e, de savoir travailler aussi bien en hauteur que dans des endroits exigus et d'être mobile.

Aujourd'hui, le déploiement de la fibre sur le département du Pas de Calais arrive à son terme. Les technicien.ne.s de raccordement vont à présent être en charge de la maintenance et du SAV.



Pour aller plus loin...

ACCOMPAGNEMENT CLAUSE D'INSERTION

Fabrique Défi Calaisis

21 rue Mollien
62100 Calais
03 21 34 15 38

PLIE du Pays de Saint Omer

Quartier Foch
4 rue de l'arsenal
62500 Saint Omer
03 21 93 99 00

GEIQ METALLURGIE INDUSTRIE HAUTS-DE-FRANCE

16 place Victor Hugo
62500 Saint Omer
03 28 58 30 88

GEIQ BTP HAUTS DE FRANCE

11 Ter, Bd Robert Schuman
62000 Arras
03 91 20 16 60

CRÉDITS PHOTO :

Eléonore Dumas, Opale Interim, Citypro, Pexel, Stocklib, CORIF.

PROCH'INFO FORMATION

Calais :

Fabrique Défi Calaisis
21 rue Mollien
62100 Calais
03 21 34 15 38

Saint Omer :

Maison du Développement Economique
16, Place Victor Hugo
62500 Saint Omer
03 91 92 77 58

PROCH'EMPLOI

Saint Omer :

Maison du Développement Economique
16, Place Victor Hugo
62500 Saint Omer
03 91 92 77 58

Calais

Carré des Affaires Littoral by CCI
885 Rue Louis Bréguet
62100 Calais
03 21 46 00 42



Le PLIE du Pays de Saint Omer est financé par :



Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020

La Fabrique Défi Calaisis est financée par :



Ce projet est cofinancé par le Fonds Social Européen dans le cadre du programme opérationnel national «Emploi et Inclusion» 2014-2020